



# DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA

## Procedura Whistleblowing

<b>Scopo</b>	Definire il processo di gestione di eventuali segnalazioni effettuate dai dipendenti e collaboratori alla Società, fornire indicazioni operative circa ambito, contenuti, modalità di trasmissione, destinatari, nonché forme di tutela per gli attori del processo.		
<b>Ambito:</b>	Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a tutte le persone della Società.		
<b>Edizione:</b>	1	<b>Data:</b>	04/12/2020
<b>Riesame</b>	Annuale		
<b>Politiche riferimento incrociate:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</li><li>- Codice etico</li><li>- Codice disciplinare</li></ul>		
<b>Autorizzato per il rilascio:</b>	Delibera dell'Amministratore unico		

## INDICE

<b>A. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>B. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA</b> .....	<b>3</b>
<b>C. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>4</b>
➤ <b>Soggetti segnalanti</b> .....	<b>4</b>
➤ <b>Soggetti segnalati</b> .....	<b>4</b>
➤ <b>Oggetto della segnalazione</b> .....	<b>5</b>
➤ <b>Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati</b> .....	<b>5</b>
➤ <b>Condotte che non possono essere segnalate</b> .....	<b>7</b>
➤ <b>Contenuto minimo della segnalazione</b> .....	<b>8</b>
➤ <b>Canali di segnalazione</b> .....	<b>9</b>
<b>D. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	<b>9</b>
➤ <b>Ricezione e registrazione della Segnalazione</b> .....	<b>10</b>
➤ <b>Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione</b> .....	<b>10</b>
➤ <b>Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali</b> .....	<b>11</b>
➤ <b>Verifiche e indagini interne</b> .....	<b>11</b>
➤ <b>Conclusioni del processo</b> .....	<b>12</b>
➤ <b>Reporting ai Vertici Aziendali</b> .....	<b>13</b>
➤ <b>Archiviazione delle segnalazioni</b> .....	<b>13</b>
➤ <b>Feedback e coinvolgimento del Segnalante</b> .....	<b>13</b>
<b>E. TUTELE PER IL SEGNALANTE</b> .....	<b>14</b>
<b>F. TUTELE PER IL SEGNALATO</b> .....	<b>14</b>
<b>G. CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA</b> .....	<b>15</b>
<b>H. FORMAZIONE</b> .....	<b>15</b>
<b>I. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>15</b>
<b>J. TRATTAMENTO DEI DATI</b> .....	<b>16</b>
<b>ALL. 1 - MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>18</b>
<b>ALL. 2 - INFORMATIVA PRIVACY</b> .....	<b>20</b>

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p>Ed: 01 Data: 04/12/2020</p>
---	---	------------------------------------

## A. PREMESSA

L'art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" mira a incentivare la collaborazione dei dipendenti per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

- a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
- c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

DHI si impegna ogni giorno a:

- condurre la propria attività in modo sicuro, nel rispetto dei più elevati standard etici ed in conformità con tutti i requisiti di legge vigenti;
- garantire la sicurezza delle informazioni, dei propri beni e di quelli su cui detiene la responsabilità legale.

Come parte della famiglia DHI, tutti i dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti ad agire in buona fede, sono incoraggiati a intervenire tempestivamente nei confronti di chi sta per tenere un comportamento irregolare al fine di interromperlo segnalando eventuali problemi riguardanti violazioni effettive o sospette della nostra politica.

## B. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza" si prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

**DHI S.p.A. Unipersonale**  
**Via Nazionale Appia – Loc. Spartimento, s.n.c.**  
**81050 Pastorano (CE)**  
[www.dhispa.it](http://www.dhispa.it)

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

- Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice etico.

La presente Procedura ha l'obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all'autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "Whistleblowing".

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l'ambito di applicazione della Procedura e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

## **C. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

### **➤ Soggetti Segnalanti**

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della Società che da soggetti esterni. In particolare, i Soggetti Segnalanti sono i Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e, nello specifico, i componenti degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori che forniscono beni o servizi a favore della Società (revisori, consulenti, fornitori, partner, etc.).

### **➤ Soggetti Segnalati**

Le condotte oggetto della Segnalazione (come meglio definito al successivo paragrafo "Oggetto della Segnalazione") possono riguardare i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti e procacciatori, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

➤ **Oggetto della segnalazione**

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni, purché circostanziate relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto del D.Lgs.231/01. Ad esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, associazione a delinquere, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, aggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati contro la personalità individuale, reati di criminalità informatica.
- Violazioni del Modello 231 o del Codice etico adottato dalla Società, poste in essere dai Soggetti Segnalati e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali condotte, ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono ad esempio riguardare violazioni delle Parti Speciali del Modello 231 o degli altri protocolli di prevenzione (ovvero i principi di comportamento e le procedure di controllo che regolamentano lo svolgimento delle attività sensibili) ivi inclusi i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative adottate dalla Società che costituiscono attuazione dei contenuti del Modello 231.

➤ **Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati**

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- condotte che possano costituire aggio, finalizzate ad alterare il prezzo delle azioni della società;
- condotte fraudolente nei confronti dei clienti;
- operazioni non sicure/improprie o in grado di mettere in pericolo la salute o la sicurezza di qualcuno o che costituiscono un danno o un rischio per l'ambiente;
- operazioni finanziarie improprie, frodi o irregolarità nelle modalità di pagamento, di registrazione o di fatturazione di beni o servizi od altre attività illegali;
- comportamenti non etici e/o atti di corruzione;
- mancato rispetto delle procedure aziendali adottate dalla Società;
- mancato rispetto delle politiche sulla sicurezza o sulla protezione dei dati personali;
- mancato rispetto di qualsiasi obbligo legale;
- qualsiasi comportamento che costituisca reato;
- qualsiasi violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- qualsiasi violazione del Codice Etico della Società.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

Non è necessario, tuttavia, che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche e ottenere adeguati riscontri. Inoltre, se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

interpretazioni) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

➤ **Condotte che non possono essere segnalate**

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di Segnalazioni Vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni Vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato. La segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione.

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

Si precisa che l'azienda non prenderà alcun provvedimento nei confronti di un dipendente che ha effettuato una segnalazione rivelatasi poi infondata, purché il dipendente in questione abbia riportato le informazioni: in buona fede, convinto della loro fondatezza, senza alcun interesse personale e senza malizia.

➤ **Contenuto minimo della segnalazione**

DHI raccomanda di fornire nella segnalazione elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, DHI raccomanda di fornire i seguenti elementi:

- le proprie generalità con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di DHI (la segnalazione può essere effettuata anche in anonimato);
- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È possibile utilizzare il modulo di segnalazione allegato alla presente procedura **(All.1)**.

DHI offrirà supporto a qualsiasi dipendente (ad ogni livello) che inoltri una segnalazione di questo genere e farà sì che venga trattata con la massima serietà.

A tal riguardo, inoltre, DHI fornirà riscontro al segnalante sullo stato della sua segnalazione.

La segnalazione può essere di diversi tipi:

- aperta, quando le generalità del Segnalante sono esplicitate nella segnalazione;
- anonima, quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate.

Entrambe le tipologie di segnalazione dovranno presentare i requisiti minimi di cui al presente paragrafo.



	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p>Ed: 01 Data: 04/12/2020</p>
---	---	------------------------------------

### ➤ **Canali di segnalazione**

La Segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- lettera riservata, indirizzata all’Organismo di Vigilanza, al seguente indirizzo via Nazionale Appia - Loc. Spartimento, snc 81050 - Pastorano – Caserta
- casella di posta elettronica certificata PEC dedicata alle segnalazioni e gestita dall’Organismo di Vigilanza della Società quale “destinatario di garanzia”: [odvdhispa@pec-legal.it](mailto:odvdhispa@pec-legal.it);

Tuttavia, se un dipendente, in base alle circostanze ritiene tale percorso inappropriato, inapplicabile o intende segnalare in anonimato, può direttamente avvalersi della:

- segnalazione attraverso il collegamento al sito <https://segnalazioni.dhispa.it/#/>  
In sede di segnalazione verrà rilasciato un ticket al segnalante con il quale quest’ultimo potrà verificare lo stato della segnalazione effettuata.

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l’impossibilità di accesso alla Segnalazione e all’identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati indentificati dall’organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

### **D. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dall’Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

L’attribuzione all’Organismo di Vigilanza del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all’eventuale soggetto segnalato.

### ➤ **Ricezione e registrazione della Segnalazione**

All’atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato,

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

l'Organismo di Vigilanza provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

In particolare verrà costituito un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza mantenere riservato il contenuto e l'accesso a tale Registro, che potrà essere consultato esclusivamente a cura dei membri dell'Organismo stesso.

#### ➤ **Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione**

L'Organismo di Vigilanza provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.

Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni, l'Organismo di Vigilanza provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico work flow di gestione delle stesse:

**a) Segnalazione non rilevante:** la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura (vedi paragrafo "Oggetto della Segnalazione").

L'Organismo di Vigilanza qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini (in quanto, ad esempio non concernente un illecito e/o una violazione anche presunta del Modello 231), può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione dell'Ufficio Personale.

**b) Segnalazione rilevante ma non trattabile:** ancorché pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

raccogliere sufficienti informazioni/elementi in merito all’oggetto/contenuto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

c) **Segnalazione vietata:** in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo “Condotte che non possono essere segnalate”, l’Organismo di Vigilanza comunicherà tale circostanza all’Ufficio Personale per l’eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell’eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l’esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui l’Ufficio Personale, dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all’archiviazione della Segnalazione ricevuta.

Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit.

Nel caso tale tipologia di Segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l’Organismo di Vigilanza comunicherà tale circostanza all’Ufficio Acquisti ed all’Ufficio che ha richiesto/usufruito della prestazione del soggetto terzo, per l’eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

**d) Segnalazione rilevante e trattabile:** in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l’Organismo di Vigilanza dà avvio alla fase di verifica, descritta ai paragrafi successivi.

➤ **Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali**

- In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l’Organismo di Vigilanza, coinvolge immediatamente l’Amministratore Unico, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.
- In caso di Segnalazioni che riguardino l’Amministratore Unico, l’Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.
- In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale ovvero uno dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata agli altri membri del Collegio Sindacale e all’Amministratore Unico, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

➤ **Verifiche e indagini interne**

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come d) rilevante e trattabile, l'Organismo di Vigilanza procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza. All'Organismo di Vigilanza è riservata la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Nell'ambito dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente Procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

➤ **Conclusione del processo**

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e delle modalità/metodologie seguite e dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

All'esito delle indagini e verifiche di cui al precedente, l'Organismo di Vigilanza, qualora non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice di Condotta, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini all'Ufficio Personale per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti. Contemporaneamente l'Organismo di Vigilanza valuterà l'eventualità di informare l'Amministratore Unico.

L'Ufficio Personale deve tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.

Qualora si ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l'Organismo di Vigilanza

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

inverrà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini all’Ufficio Acquisti ed all’Ufficio che ha richiesto/usufruito della prestazione del soggetto terzo, per l’eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti. Contemporaneamente l’Organismo di Vigilanza valuterà l’eventualità di informare l’Amministratore Unico.

L’Ufficio Acquisti deve tempestivamente informare l’Organismo di Vigilanza circa l’esito dell’eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato controparte terza della Società.

Nel caso in cui l’analisi di una Segnalazione, rilevata infondata, abbia reso necessaria l’audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento di analisi e, di conseguenza, dell’assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

#### ➤ **Reporting ai Vertici Aziendali**

In caso di Segnalazione che si riveli fondata, concernente:

- l’Amministratore, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Collegio Sindacale;
- uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero l’intero Collegio Sindacale della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà l’Amministratore Unico

In ogni caso, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica all’Amministratore unico e al Collegio Sindacale.

#### ➤ **Archiviazione delle Segnalazioni**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto, a cura dell’Organismo di Vigilanza e conservate per il seguente periodo:

- Segnalazioni non rilevanti: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla classificazione di non rilevanti;
- Segnalazioni non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
- Segnalazioni vietate: archiviazione sino alla chiusura dell’eventuale procedimento disciplinare, e delle eventuali fasi giudiziali ed extra giudiziali di impugnazione
- Segnalazioni rilevanti e trattabili: 10 anni salvo non ci siano contestazioni in atto.

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p>Ed: 01 Data: 04/12/2020</p>
---	---	------------------------------------

➤ **Feedback e coinvolgimento del Segnalante**

Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove le modalità di Segnalazione lo consentano e qualora la segnalazione non avvenga in forma anonima) a conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

**E. TUTELE PER ILSEGNALANTE**

Nessuna azione disciplinare potrà essere adottata nei confronti di chi inoltra una segnalazione legittima, anche se i sospetti segnalati dovessero rivelarsi infondati. Saranno adottati provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque cerchi di vessare, discriminare o porre in essere altre forme di ritorsione verso il segnalante.

Salvi i casi in cui venga adita l'Autorità Giudiziaria, nelle more dell'accertamento della veridicità della segnalazione la segnalazione sarà trattata con estrema riservatezza l'identità del segnalante. In particolare, non sarà rivelato il nome del segnalante senza il suo consenso e non sarà consentito a eventuali soggetti segnalati di accedere alla segnalazione e all'identità del segnalante.

DHI garantisce le tutele sopra indicate anche al segnalante che abbia concorso alla realizzazione della condotta segnalata nel caso in cui quest'ultimo si sia ravveduto e abbia, quindi, effettuato la segnalazione, salvo che il fatto segnalato non si configuri come reato.

DHI ricorda che simili misure di tutela valgono esclusivamente per chi abbia segnalato in buona fede.

**F. TUTELE PER ILSEGNALATO**

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento di eventuali responsabilità, l'identità di eventuali soggetti segnalati sarà trattata con estrema riservatezza.

DHI non adotterà alcun provvedimento (neanche di carattere disciplinare) nei confronti di eventuali soggetti segnalati sulla base di quanto affermato dal segnalante senza aver acquisito adeguati e documentati riscontri oggettivi e senza aver proceduto a accertare tutte le circostanze oggetto di segnalazione.

DHI adotterà provvedimenti (anche di carattere disciplinare) nei confronti di chi si renderà protagonista di segnalazioni diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

al solo scopo di danneggiare la reputazione della Società e/o di eventuali soggetti segnalati, nonché nei confronti di chiunque intenzionalmente utilizzi impropriamente e/o strumentalmente la procedura di segnalazione.

### **G. CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA**

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello 231.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

### **H. FORMAZIONE**

DHI, oltre a includere il tema *Whistleblowing* e la presente Procedura nelle sessioni di formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, provvede a garantire l'informazione attraverso ampia diffusione mediante i consueti canali di comunicazione aziendale e i sistemi di comunicazione permanente (sito web, bacheche, poster, ecc).

### **I. SISTEMA DISCIPLINARE**

DHI prevede provvedimenti/sanzioni disciplinari:

- nei confronti di soggetti segnalati che a completamento del processo di

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

accertamento vengano riconosciuti oggettivamente responsabili di una o più azioni/violazioni tra quelle contemplate nel paragrafo “Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati” della presente procedura;

- nel caso in cui il segnalante abbia posto in essere condotte diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la reputazione della Società e/o del segnalato, nonché nei confronti di chiunque intenzionalmente utilizzi impropriamente e/o strumentalmente la procedura di segnalazione;
- nei confronti di chiunque agisca in violazione della procedura di segnalazione e/o ponga in essere comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

DHI applica le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Resta fermo e impregiudicato il diritto di DHI di adire le autorità competenti -penali e civili- nel caso in cui rilevi che l'evento segnalato presenti le caratteristiche di un reato o di un illecito civile.

## **J. TRATTAMENTO DEI DATI**

Tutte le informazioni saranno gestite, conservate e comunque trattate nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati.

Si precisa inoltre che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003, così come modificato dal D.Lgs 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016).

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Soggetto Segnalante riceverà, in sede di Segnalazione, una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: le segnalazioni vengono cancellate decorsi i termini di cui al paragrafo “Archiviazione delle Segnalazioni”;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la



	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;

- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing possono essere limitati, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	Ed: 01 Data: 04/12/2020
---	--	----------------------------

**ALLEGATO 1**

**MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

Nome e Cognome	
Qualifica	
Email/Cell.	
Descrizione del fatto oggetto di segnalazione	
Tempo e luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato	
Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.)	
Altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione	
Documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati	
Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati	

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**FIRMA**



**MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING ANONIMA**

<b>Qualifica</b>	
<b>Descrizione del fatto oggetto di segnalazione</b>	
<b>Tempo e luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato</b>	
<b>Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.)</b>	
<b>Altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione</b>	
<b>Documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati</b>	
<b>Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati</b>	

Data: \_\_\_\_\_

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p>Ed: 01 Data: 04/12/2020</p>
---	---	------------------------------------

## ALLEGATO 2

### INFORMATIVA AI SENSI DELLA NORMATIVA PRIVACY (REGOLAMENTO UE 2016/679) PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI CONNESSI ALLE SEGNALAZIONI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (di seguito "GDPR"), recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, si informa che i dati personali forniti o raccolti in occasione della procedura di whistleblowing formeranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e degli obblighi di riservatezza cui è tenuta DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA ("DHI" o "Titolare del trattamento").

Il trattamento dei dati personali (ad esempio nome, cognome, indirizzo e-mail, titolo di lavoro e posizione, ecc.) sarà eseguito attraverso l'implementazione di un programma di conformità ai sensi del D. Lgs. 231/01, che prevede una specifica procedura interna per la segnalazione di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme che regolano l'attività della Società ("Procedura Whistleblowing").

Tale procedura è volta a garantire la sicurezza e la protezione dei diritti e dei beni della Società, a far luce sulle eventuali negligenze e a prevenire atti illeciti e / o altre possibili violazioni delle disposizioni stabilite dal Codice Etico e delle procedure aziendali.

#### **1. Titolare e Responsabile del trattamento**

Il Titolare del trattamento dei dati personali è DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA con sede legale in via Nazionale Appia - Loc. Spartimento, snc 81050 - Pastorano – Caserta.

Il Data Protection Officer ("DPO") nominato dal Titolare ai sensi degli artt. 37 e ss. GDPR è il Sig. Crescenzo Panico.

Il Responsabile del trattamento dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza della società DHI.

#### **2. Finalità e base giuridica del trattamento dei dati**

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Titolare del trattamento per i seguenti scopi:

- a) attuare e gestire una procedura interna di denuncia delle irregolarità e svolgere tutte le attività pertinenti (ad esempio accertamenti, adozione delle misure disciplinari, comunicazione alle autorità giudiziarie, se necessario, ecc.);
- b) analizzare le comunicazioni di Whistleblowing fornite dai segnalanti e decidere se è necessario di avviare le verifiche o, altrimenti, di chiudere immediatamente il caso (ad esempio quando le comunicazioni sono false, sono state presentate in malafede o, evidentemente, mancanza di fondamento);
- c) svolgere accertamenti in relazione a fatti e circostanze segnalati;

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

d) adottare misure adeguate in conseguenza di violazioni accertate.

Il trattamento dei suoi dati personali per le finalità sopra riportate si basa sugli obblighi imposti dalla legge con riferimento alla Procedura Whistleblowing, nonché sul legittimo interesse di DHI di (i) condurre la propria attività in modo sicuro, nel rispetto dei più elevati standard etici ed in conformità con tutti i requisiti di legge vigenti, nonché (ii) incoraggiare i dipendenti e collaboratori a segnalare eventuali violazioni effettive o sospette delle quali sia venuto a conoscenza.

Saranno solo raccolte ed elaborate le informazioni e la documentazione ritenute pertinenti e non eccessive per il raggiungimento degli scopi della Procedura Whistleblowing.

Sarà sempre tutelata la riservatezza del segnalante la cui identità non potrà mai essere rivelata al segnalato -salvo i casi previsti dalla legge- al fine di tutelare la riservatezza di quest'ultimo, evitare ritorsioni, minacce, violenze, ecc.

La informiamo che il GDPR vieta il trattamento di Dati Personali che rivelino l'origine razziale ed etnica dell'interessato; le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere; le opinioni politiche o l'adesione ad associazioni politiche, sindacali, religiose, filosofiche; lo stato di salute e la vita sessuale, nonché dei dati genetici e di quelli biometrici, intesi a identificare in modo univoco una persona fisica ("**Dati particolari**"), se non in determinati casi previsti da leggi, da regolamenti e dalla normativa comunitaria

I Dati particolari non saranno trattati, se non necessari al fine di assolvere agli obblighi imposti dalla normativa cui è soggetto il Titolare del Trattamento.

### **3. Modalità del trattamento dei dati**

Il trattamento sarà svolto in forma automatizzata e/o manuale, con l'ausilio di mezzi elettronici e manuali idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza, in applicazione delle misure di sicurezza.

### **4. Il conferimento dei dati**

Il conferimento dei dati personali è necessario per l'attuazione e la gestione della Procedura *Whistleblowing*, come parte del programma di *compliance* aziendale ai sensi del D.Lgs. 231/01, e per il raggiungimento delle finalità meglio indicate al precedente paragrafo 2.

### **5. Comunicazione dei dati**

I dati personali, trattati dall'Organismo di Vigilanza, potrebbero essere comunicati:

- a) alle Autorità Giudiziarie competenti, qualora insorgano procedimenti civili e/o penali e/o amministrativi o qualora fosse richiesto.
- b) agli organi sociali;
- c) Ufficio Personale o altri Uffici.

In questi casi, la informiamo che i suoi dati personali saranno comunicati con modalità riservate e sicure.

Inoltre, si fa presente che i dati personali dei segnalanti nonché di eventuali segnalati e testimoni non saranno divulgati anche dopo la chiusura dell'istruttoria del procedimento, ad eccezione dei casi in cui tale comunicazione si renda necessaria.

	<b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing	<b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b>
---	--	--

## 6. Conservazione dei dati

Nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 GDPR 2016/679 i dati personali saranno conservati per il periodo di tempo necessario per il conseguimento delle finalità per le quali sono raccolti e trattati.

Tuttavia, nel caso in cui sia stato avviato un procedimento giudiziario o una misura disciplinare contro i trasgressori o contro il segnalante che ha presentato una dichiarazione falsa o diffamatoria, i dati personali saranno conservati fino alla conclusione del procedimento e al termine previsto per qualsiasi ricorso.

## 7. Diritti dell'interessato

Il GDPR prevede che la persona interessata dal trattamento, laddove applicabile, possa esercitare il diritto di:

- ottenere dal Titolare del trattamento conferma che sia o meno in corso un trattamento dei suoi dati personali e in tal caso, di ottenere l'accesso alle informazioni di cui all'art. 15 del GDPR;
- ottenere la rettifica dei dati inesatti che la riguardano, ovvero, tenuto conto delle finalità del trattamento, l'integrazione dei dati personali incompleti;
- ottenere la cancellazione dei suoi dati personali, in presenza di uno dei motivi di cui all'art. 17 del GDPR;
- ottenere la limitazione del trattamento dei suoi dati personali, qualora ricorra una delle ipotesi di cui all'art. 18 del GDPR;
- opporsi al trattamento dei suoi dati personali per motivi connessi alla sua posizione particolare;

L'esercizio dei diritti sopra elencati può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante per la protezione dei Dati Personali con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice in materia di protezione dei dati personali. In tale ipotesi, il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Laddove applicabile e non contrastante con la disposizione sopra indicata, lei potrà esercitare i suoi diritti inviando una formale richiesta scritta a:

- ✓ DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA via Nazionale Appia - Loc.Spartimento, snc 81050 - Pastorano - Caserta

**DHI S.p.A. Unipersonale**  
**Via Nazionale Appia – Loc. Spartimento, s.n.c.**  
**81050 Pastorano (CE)**  
[www.dhispa.it](http://www.dhispa.it)

	<p align="center"><b>DHI – Di Nardi Holding Industriale SpA</b> M-10 – Procedura Whistleblowing</p>	<p><b>Ed: 01</b> <b>Data: 04/12/2020</b></p>
---	---	--

- ✓ all'indirizzo email della società: [info@dhispa.it](mailto:info@dhispa.it)
- ✓ all'indirizzo email del DPO: [c.panico@dhispa.it](mailto:c.panico@dhispa.it)

Ai sensi del GDPR, DHI non è autorizzata ad addebitare costi per adempiere ad una delle richieste riportate in questo paragrafo, a meno che non siano manifestamente infondate o eccessive, ed in particolare abbiano carattere ripetitivo. Nei casi in cui lei richieda più di una copia dei suoi dati personali o nei casi di richieste eccessive o infondate, DHI potrebbe rifiutarsi di soddisfare la richiesta. DHI potrebbe addebitare un contributo spese ragionevole, tenendo conto dei costi amministrativi sostenuti per evadere la richiesta.

DHI potrebbe richiedere ulteriori informazioni prima di evadere le richieste, qualora avesse bisogno di verificare l'identità della persona fisica che le ha presentate.

Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o giurisdizionale, lei avrà inoltre il diritto di proporre reclamo ad un'Autorità di controllo (per l'Italia: il Garante per la protezione dei dati personali), qualora ritenga che il trattamento che lo riguarda sia effettuato in violazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito internet